

Ansættelse af Susanne Elkjær

I forbindelse med ansættelse af Susanne Elkjær i 2010 er jeg blevet bedt om en redegørelse for situationen, ansættelsesprocessen, vilkår og det forhold, at hun er "chefens kone".

Situationen 2009-10

Situationen på den Billeddiagnostiske afdeling på det tidspunkt var problematisk. Der var store rekrutteringsvanskeligheder på lægesiden og delvist også på radiografsiden. Det var i den periode, der blev indført nyt RIS/PACS-system og mamma-screeningen blev implementeret. Desuden er Sygehus Sønderjylland geografisk placeret således, at rekrutteringen er svær, hvis ikke der er noget særligt at byde på – fx en velfungerende afdeling med højt fagligt niveau og godt arbejdsklima.

Igennem en længere periode i 2008-09 blev afdelingen drevet uden ledende overlæge (sygdom), hvor de 2 lægelige klinikledere sammen med den ledende overradiograf varetog ledelsen af afdelingen. En af direktørerne (undertegnede) "rykkede" lidt tættere på for at støtte op. Det var samtidig en periode, hvor lægegruppen blev presset meget i form af overarbejde mv, da det var vanskeligt at rekruttere det nødvendige antal læger.

Medio 2009 slog vi stillingen som ledende overlæge op. Vi fik ingen henvendelser og ingen ansøgninger. Ingen af de 2 klinikledere var interesseret i en konstitution.

Herefter fortsatte vi med ovenstående ledelseskonstruktion i en periode, også for at overveje hvad vi skulle gøre.

Senere på efteråret signalerer nogle af de radiologiske overlæger, at det kunne være en mulighed at besætte stillingen bredere. Dette forslag overvejer direktionen en periode i forhold til fordele og ulemper.

Nogle af fordelene var, at det radiologiske område er meget teknologitungt, men også at et vigtigt indsatsområde ville være fokus på ledelsesopgaven med henblik på rekruttering og højnelse af afdelingens sociale kapital. En konsekvens ville være, at vi dermed afveg fra den almindelige måde at organisere ledelsesopgaven i en afdeling. Vi var meget opmærksomme på, at vi måtte gøre noget ekstraordinært for at løse udfordringerne i afdelingen, da den midlertidige ledelsesmodel ikke kunne fortsætte i en længere periode.

Herefter besluttede vi i direktionen, at slå stillingen bredere op. Vi valgte en stillingsbetegnelse som "ledende afdelingschef", som på den måde blev atypisk.

Besættelse af stillingen

Samtidig med opslag af stillingen skulle der ske et par afklaringer. Her fremhæves:

- Direktionen holder et møde med hele overlægegruppen (6/1-2010) for at drøfte og skabe forståelse for at ansætte en ikke-læge i den ledige lederstilling. På dette møde får vi en klar tilkendegivelse og opbakning til at besætte stillingen bredere.
- Den ændrede ledelsesstruktur i afdelingen LMU-behandles (6/2-2010).
- Udarbejdelse af relevant materiale, herunder afdelingsprofil, funktionsbeskrivelse, tidsplaner mv.

Vi får 17 ansøgere til stillingen.

Ansættelsesudvalget består af hele direktionen (3 personer), den ledende overradiograf, en klinikchef (læge), en overlæge og en radiograf (medarbejderrep.). Ansættelsesudvalget bistås af HR i såvel samtaler som procesforløb.

Vi afholder 2 samtaler, gennemfører test og bruger case i forbindelse med besættelse af stillingen. Ved første samtale er der 5 ansøgere til samtale, heraf vælger vi at tage 3 til en anden samtale. Profilen for de 3 til anden samtale er: en er økonomiuddannet, en er uddannet indenfor datalogi og matematik og en er sygeplejerske af uddannelse. De har alle tre lederuddannelse ovenpå deres grunduddannelser.

Det var et enigt ansættelsesudvalg, som pegede på at ansætte Susanne Elkjær i stillingen.

I stikordsform skal fremhæves de væsentligste forhold (ud over formelle kompetencer), som afgjorde ansættelsen:

Susanne Elkjær havde:

- en stor erfaring med at være sidde i afdelingsledelse i Billeddiagnostik afdeling fra 2 tidligere job. Det vil sige præcis samme ledelsesniveau, som vi efterspurgte
- en skarp og tydelig ledelsesfokusering
- et stort kendskab til specialet
- stort kendskab til sundhedsvæsenet i al almindelighed
- flotte resultater fra tidligere job

Efter ansættelsesforløbet skal der udarbejdes og forhandles ansættelsesvilkår. Der er ingen tvivl om, at Susanne Elkjærs forventninger til løn var høje. Hendes udgangspunkt var, at stillingen oprindeligt var opslået som en ledende overlægestilling, hvilket så var hendes forventning. Ligeledes var det hendes udgangspunkt, at hun ikke ville gå ned i løn i forhold til den stilling, hun kom fra. Dette lønniveau var på det niveau, som lønforhandlingen endte med. Som beskrevet ovenfor, så var det en ny slags stilling, hvilket umiddelbart gjorde det vanskeligt at parallelisere til andre lederstillinger. Der er heller ingen tvivl om, at der er tale om en fuldtids lederstilling, så vægten på ledelseskompetencer- og resultater var større en personens grundlæggende uddannelse. Dette fremgår klart af det materiale, som ligger til grund for stillingen.

Løsningen blev åremålsansættelse som på én gang forener de forskellige hensyn. Set fra sygehuset (arbejdsgiver) hensyn, så blev grundlønnen til Susanne Elkjær (næsten) den samme som andre med samme uddannelse, hvilket var med til ikke at skabe en ny præcedens. Med et åremålstillæg kunne Susanne Elkjær få en højere løn i en periode, hvilket kunne bidrage til at få forhandlingssenderne til at nå sammen. Der ville stadig være tale om et lavere lønniveau, hvis man sammenlignede med en ledende overlægsløn. En slags kompromis. Set fra Susanne Elkjærs (den ansatte) side var "prisen", at den samlede ansættelseskontrakt var tidsbegrænset i 5 år – det vil sige at ansættelsen ophører. Susanne Elkjær stopper i sin stilling med udgangen af indeværende år.

Hvordan tanken om åremålsansættelse opstår kan jeg ikke huske, men den er i hvert fald opstået i relationen HR, Susanne Elkjær og mig. Det var selvsagt ikke på forhånd planlagt, at det skulle være en åremålsansættelse, hvilket fremgår af ovenstående. Man kan sige, at det blev løsningen i den konkrete situation. Jeg vidste ikke på dette tidspunkt, at det er et krav, at det skal fremgå af stillingsopslaget, at der kunne blive tale om en åremålsansættelse. Der er således – set i bakspejlet – tale om en fejl. Det skal samtidig bemærkes, at det på dette tidspunkt var mere almindeligt at anvende åremålsansættelser, dog er det den eneste, jeg selv har været direkte involveret i.

Spørgsmålet om vores overvejelser i forhold til at ansætte vores chefs kone er et af de andre centrale emner lige nu. Generelt er det et emne, som dukker op til diskussion en gang imellem, det kan være i relation til samarbejdsudvalgene og det kan være i ledelsesmøder. Diskussionerne handler ofte om habilitet, diskrimination og den enkeltes muligheder for at udfolde sine kompetencer.

Disse overvejelser har medført en generel holdning, at så længe, der er mindst ét ledelseslag mellem de to ansatte (mand-kone, kæresten), så er det OK at være ansat på samme arbejdsplads.

Det er ovenstående tilgang til spørgsmålet, som har ligget til grund for at det ikke skulle være en hindring for ansættelse af Susanne Elkjær. Altså at der i den konkrete situation var et ledelseslag imellem og samtidig en geografisk afstand (Sygehus Sønderjylland og Regionshuset), som gjorde at de ikke umiddelbart mødte hinanden på arbejdspladsen. Der er ingen naturlige mødesituationer, hvor de deltager begge to.

De seneste 5 år

Afslutningsvis nogle betragtninger om, hvordan det så er gået de seneste 5 år. Der er ingen tvivl om, at afdelingen (som i 2013 ændrede navn til Radiologisk center) i dag (2015) fremstår helt anderledes. Vi har i øjeblikket stillingen under besættelse, hvor vi slår på, at vi i Sygehus Sønderjylland har Danmarks (måske) bedste billeddiagnostiske afdeling. Det baserer vi på, at vi nu har alle speciallæge- og radiografstillinger besat, vi er højproduktive med åben til langt ud på aftenen på alle tre matrikler, vi har korte ventetider, hvilket medfører at vi servicerer patienter fra hele landet (incl. Hovedstadsområdet). Samarbejdet med de øvrige klinikker på sygehuset er meget velfungerende, her skal blot fremhæves samarbejdet med FAM, som gør at de interne ventetider i FAM (i relation til røntgen) er meget korte. Desuden arbejdes der helt systematisk på at udvikle kvaliteten og medarbejdertilfredsheden – også disse områder er i dag i top.

Ingen enkeltpersoner kan skabe denne udvikling alene, men der er ingen tvivl om, at Susanne Elkjær har haft en betydelig andel i denne udvikling.